



Città di Siderno

Città Metropolitana di Reggio Calabria

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA
ADOTTATA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 184 del 07/11/2019**

**OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019**

L'anno duemiladiciannove addì sette del mese di Novembre alle ore 14:00, nella SEDE COMUNALE, si è riunita la Commissione Straordinaria per la gestione dell'Ente, nominata con Decreto del Presidente della Repubblica in data 9 agosto 2018, registrato alla Corte dei Conti in data 17 agosto 2018 e pubblicato nella G.U. n. 208 del 7 settembre 2018, nelle persone di:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	CARACCILO MARIA STEFANIA	Commissario		X
<u>2</u>	MULE' MATILDE	Commissario	X	
<u>3</u>	POLITO AUGUSTO	Commissario	X	

PRESENTI: 2 ASSENTI: 1

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a) del d.lgs. 18/08/2000, n. 267) il Il Segretario Generale dott.ssa Antonia Criaco.

IL SEGRETARIO GENERALE

Premesso che

spetta all'organo politico di governo dell'ente la formulazione di direttive destinate alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, coerenti con gli obiettivi strategici che l'ente si è posto e con i vincoli che lo stesso è tenuto a rispettare sul piano degli equilibri finanziari;

le direttive devono indicare interventi ritenuti prioritari per la realizzazione del programma di governo e dettare i conseguenti indirizzi da osservare nella utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili poste in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio;

Considerato che il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018 prevede:

- all'articolo 7, comma 1, che "La contrattazione collettiva si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione trattante di parte datoriale, come individuata al comma 3";
- all'articolo 7, comma 3, che "I componenti della delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti";
- all'art. 8, comma 2, che "L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto".

Ritenuto necessario pertanto costituire la delegazione di parte datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi ed eventuali sue interpretazioni autentiche nella forma disciplinata dal nuovo Contratto Nazionale del 21.05.2018, in composizione esclusivamente tecnica, in armonia con i principi stabiliti dal D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e nelle materie per le quali tale relazione sindacale è prevista *ex contractu*, nelle persone del:

Segretario Generale	Presidente
Responsabile Settore AA.GG.	Componente
Responsabile Settore Economico-Finanziario	Componente

Preso atto che l'art. 8, c. 1, CCNL 21 maggio 2018 prevede che la contrattazione decentrata integrativa si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello di relazioni sindacali;

Richiamato l'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che dispone: "2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";

Visto il D.Lgs. 165/2001 ed in particolare:

l'art. 5, comma 2, in cui si prevede che nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9 (partecipazione sindacale);

l'art. 7, comma 5, che vieta alle amministrazioni pubbliche l'erogazione di trattamenti economici accessori non corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese;

l'art. 40, comma 1, che demanda alla contrattazione collettiva la determinazione dei diritti ed obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro nonché le materie relative alle relazioni sindacali, mentre esclude dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali consentendola invece nei limiti di legge per le materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche; il comma 3-bis dell'art. 40 che consente alle amministrazioni di attivare autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale e stabilisce che detta contrattazione assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinando, a tal fine, al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;

Dato atto che in materia di definizione degli ambiti negoziali:

il novellato comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs. n. 165/2001, precisa che le forme partecipative sindacali (informazione ed esame congiunto) operano solo se previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro;

la modifica del comma 1 dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 attribuisce alle organizzazioni sindacali un diritto di informazione e non più di consultazione in materia di organizzazione e disciplina degli uffici, nonché in materia di consistenza e variazione delle dotazioni organiche ove previsto nei contratti nazionali, precisando che tale diritto spetta anche in caso di applicazione dell'art. 33 dello stesso D.Lgs. nei casi in cui i processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità.

-Con riferimento ai principali istituti giuridici si formulano alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti indicazioni:

- avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento e della spesa;

- limitare l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione (es.progettazione e gestione di eventi e di manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche (es.risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti); utilizzare lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;

- dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori, contenendo o evitando incrementi di spesa a tale titolo rispetto a quanto risultante dal CCDI vigente, anche con riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;

- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente CCDI sono destinate al personale della Polizia Locale, riconducendo l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà municipali e l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili evitando automatismi;

- l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art.70–quinquies del CCNL 21/5/2018 potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta; i valori dovranno essere differenziati in base alle diverse responsabilità assegnate;

- valutare, nel rispetto della disponibilità delle risorse e del mantenimento dell'equilibrio generale del fondo, tenuto conto anche della necessità di utilizzare delle risorse stabili per istituti di carattere variabile, ma dovuti ai sensi della contrattazione nazionale al verificarsi dei presupposti (es.indennità di turno; maggiorazione per lavoro festivo), la possibilità di effettuare nuove progressioni, secondo criteri di selettività e senza effetti retroattivi in funzione delle sole risultanze del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili;

- valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza;

- valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento di compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per categoria contrattuale e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati;

-individuare sistemi di differenziazione del premio individuale contenendo in fase di prima attuazione la differenziazione nel limite contrattuale del 30%;

-valutare l'opportunità di stabilire come decorrenza per gli istituti per i quali il CCNL prevede che decorrano "a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL", il 1/1/2019;

-con riferimento alle tematiche del welfare e del lavoro agile valutare gli spazi di applicazione tenuto conto della realtà comunale e nel rispetto dei vincoli di spesa esistenti, senza creare nuovi o maggiori impieghi delle risorse decentrate;

RILEVATO inoltre:

- che i componenti della delegazione di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica, in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposte dagli organi politici;
- che spetta alla Giunta formulare le direttive del datore di lavoro sugli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e sulle risorse finanziarie disponibili, nonché la verifica dell'ipotesi di accordo e, con atto formale, la conseguente autorizzazione alla sottoscrizione, fatto salvo che eventuali richieste di modifica della parte datoriale comportano la riapertura delle procedure di contrattazione;

RITENUTO, altresì, che al tavolo delle relazioni sindacali possono liberamente prendere parte, con diritto di intervento, i componenti degli organi di indirizzo politico, senza che ciò comporti poteri e/o facoltà di rappresentanza;

- Ritenuto di fornire gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo normativo, a seguito del CCNL 21 maggio 2018;
- Evidenziato che la presente deliberazione, concretizzandosi quale atto di mero indirizzo, non richiede, ai sensi di quanto dispone l'art.49, c.1., D.lgs.18 agosto 2000, n.267, i pareri dei responsabili, sia in ordine alla regolarità tecnica, sia in ordine a quella contabile, non comportando impegno di spesa o diminuzione di entrate;

Tutto ciò considerato;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018;

Considerato che, al fine di promuovere la produttività e qualità dei servizi, valorizzando la premialità, si reputa opportuno individuare le seguenti aree di intervento, nell'ambito degli obiettivi strategici dell'Ente definiti nel DUP, ritenute particolarmente strategiche e qualificanti:

- Settore (Obiettivo intersettoriale tra settore 4, 5, 6, 7) :

progetto Festa di Porto Salvo;

-Settore (Obiettivo intersettoriale tra settore 1 e 3)

progetto prescrizione contributi pensionistici dovute alle gestioni pubbliche;

Gli importi assegnati a ciascun progetto di lavoro di cui sopra, destinati al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, potranno essere liquidati previa verifica, da parte del Nucleo di Valutazione, del conseguimento degli stessi a consuntivo dell'attività svolta, e saranno utilizzati con le caratteristiche e le finalità di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018;

Verificato inoltre che l'importo sopra identificato è in linea con il rispetto dei vincoli di spesa del personale previsti dal DL 90/2014 convertito in legge n.114/2014;

Il perseguimento degli obiettivi di cui sopra seguirà il seguente percorso (riferimento anche orientamento applicativo ARAN n.1634):

- ☐ comunicazione ai dipendenti interessati in merito agli obiettivi assegnati e ai relativi tempi di attuazione da parte del responsabile dello specifico obiettivo qualificato dal presente atto come obiettivi di produttività e qualità ai sensi dell'art. 67 comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018;
- ☐ verifica intermedia a cura del Responsabile, che qualora rilevasse eventuali criticità nell'attuazione dei programmi, ne darà comunicazione ai dipendenti interessati, affinché possano mettere in atto gli opportuni correttivi;
- ☐ relazione finale del Responsabile sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e valutazione della stessa da parte del Nucleo di Valutazione, che prenderà in esame anche le modalità di valutazione, attraverso l'apposita scheda, dei dipendenti coinvolti;

Di dare atto che per l'anno 2019 la somma indicativa di € 10.000,00 destinata a compensare le attività previste dall'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 (incentivi per funzioni tecniche) sarà indicata nel CCDI ai soli fini conoscitivi;

Dato atto che le risorse finanziarie relative sono allocate nel bilancio di previsione 2019 -2021 esercizio 2019 nel rispetto dei principi contabili;

PROPONE

Di costituire per le ragioni indicate in narrativa, la delegazione trattante di parte pubblica così come sopra indicato:

Segretario Generale	Presidente
Responsabile Settore AA.GG.	Componente
Responsabile Settore Economico-Finanziario	Componente

Parteciperà alle riunioni con funzioni di segretario verbalizzante un dipendente di categoria C indicato dal Segretario Generale.

Di approvare, altresì, le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa 2019 di seguito riportate:

- avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento e della spesa;
- limitare l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione (es.progettazione e gestione di eventi e di manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche (es.risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti); utilizzare lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;
- dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori, contenendo o evitando incrementi di spesa a tale titolo rispetto a quanto risultante dal CCDI vigente, anche con riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;
- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente CCDI sono destinate al personale della Polizia Locale, riconducendo l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà municipali e l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili evitando automatismi;

- l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art.70–quinquies del CCNL 21/5/2018 potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta; i valori dovranno essere differenziati in base alle diverse responsabilità assegnate;

-valutare, nel rispetto della disponibilità delle risorse e del mantenimento dell'equilibrio generale del fondo, tenuto conto anche della necessità di utilizzare delle risorse stabili per istituti di carattere variabile, ma dovuti ai sensi della contrattazione nazionale al verificarsi dei presupposti (es.indennità di turno; maggiorazione per lavoro festivo), la possibilità di effettuare nuove progressioni, secondo criteri di selettività e senza effetti retroattivi in funzione delle sole risultanze del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili;

-valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza;

-valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento di compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per categoria contrattuale e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati;

-individuare sistemi di differenziazione del premio individuale contenendo in fase di prima attuazione la differenziazione nel limite contrattuale del 30%;

-valutare l'opportunità di stabilire come decorrenza per gli istituti per i quali il CCNL prevede che decorrano “a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL”, il 1/1/2019;

-con riferimento alle tematiche del welfare e del lavoro agile valutare gli spazi di applicazione tenuto conto della realtà comunale e nel rispetto dei vincoli di spesa esistenti, senza creare nuovi o maggiori impieghi delle risorse decentrate

Di dare mandato al Responsabile del Settore AA.GG., per quanto sopra esposto, affinché provveda alla quantificazione del fondo 2019 personale non dirigente nel rispetto dei sopra citati vincoli in materia di contrattazione decentrata, rinviando al momento dell'accordo di destinazione delle risorse 2019 la verifica dell'eventuale taglio da effettuarsi a seguito delle cessazioni di personale, stabilendo che la riduzione che in tale occasione fosse eventualmente da operarsi, debba essere effettuata sulle risorse complessive del fondo, nel rispetto della ratio della norma, che ha introdotto l'obbligo di riduzione in caso di diminuzione del personale, per evitare che un numero inferiore di persone possa beneficiare delle medesime risorse, fatta salva la possibilità di far riconfluire nelle suddette risorse gli eventuali importi non liquidabili per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi;

Di dare pubblicità al presente provvedimento, oltre che all'albo pretorio, anche informatico, anche nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito internet istituzionale

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA *con i poteri della Giunta Comunale*

Vista la proposta del Segretario Generale ;

Richiamato il D.M. 28.07.1995 n. 523 “Regolamento recante modalità di organizzazione e funzionamento delle Commissioni Straordinarie per la provvisoria gestione degli EE.LL”;

Considerato necessario provvedere in merito;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del Tuel 267/2000;

Con voti unanimi, legalmente espressi

DELIBERA

Di costituire per le ragioni indicate in narrativa, la delegazione trattante di parte pubblica così come sopra indicato:

Segretario Generale

Presidente

Responsabile Settore AA.GG.

Componente

Responsabile Settore Economico-Finanziario Componente

Parteciperà alle riunioni con funzioni di segretario verbalizzante un dipendente di categoria C indicato dal Segretario Generale.

Di approvare, altresì, le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa 2019 di seguito riportate:

- avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento e della spesa;
- limitare l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione (es. progettazione e gestione di eventi e di manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti); utilizzare lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;
- dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori, contenendo o evitando incrementi di spesa a tale titolo rispetto a quanto risultante dal CCDI vigente, anche con riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;
- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente CCDI sono destinate al personale della Polizia Locale, riconducendo l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà municipali e l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili evitando automatismi;
- l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art.70–quinquies del CCNL 21/5/2018 potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta; i valori dovranno essere differenziati in base alle diverse responsabilità assegnate;
- valutare, nel rispetto della disponibilità delle risorse e del mantenimento dell'equilibrio generale del fondo, tenuto conto anche della necessità di utilizzare delle risorse stabili per istituti di carattere variabile, ma dovuti ai sensi della contrattazione nazionale al verificarsi dei presupposti (es. indennità di turno; maggiorazione per lavoro festivo), la possibilità di effettuare nuove progressioni, secondo criteri di selettività e senza effetti retroattivi in funzione delle sole risultanze del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili;

-valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza;

-valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e di comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento di compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per categoria contrattuale e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati;

-individuare sistemi di differenziazione del premio individuale contenendo in fase di prima attuazione la differenziazione nel limite contrattuale del 30%;

-valutare l'opportunità di stabilire come decorrenza per gli istituti per i quali il CCNL prevede che decorrano "a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL", il 1/1/2019;

-con riferimento alle tematiche del welfare e del lavoro agile valutare gli spazi di applicazione tenuto conto della realtà comunale e nel rispetto dei vincoli di spesa esistenti, senza creare nuovi o maggiori impieghi delle risorse decentrate

Di dare mandato al Responsabile del Settore AA.GG., per quanto sopra esposto, affinché provveda alla quantificazione del fondo 2019 personale non dirigente nel rispetto dei sopra citati vincoli in materia di contrattazione decentrata, rinviando al momento dell'accordo di destinazione delle risorse 2019 la verifica dell'eventuale taglio da effettuarsi a seguito delle cessazioni di personale, stabilendo che la riduzione che in tale occasione fosse eventualmente da operarsi, debba essere effettuata sulle risorse complessive del fondo, nel rispetto della ratio della norma, che ha introdotto l'obbligo di riduzione in caso di diminuzione del personale, per evitare che un numero inferiore di persone possa beneficiare delle medesime risorse, fatta salva la possibilità di far riconfluire nelle suddette risorse gli eventuali importi non liquidabili per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi;

Di dare pubblicità al presente provvedimento, oltre che all'albo pretorio, anche informatico, anche nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

con separata ed unanime votazione, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Tuel 267/2000

PARERE TECNICO

Sulla presente deliberazione si esprime parere favorevole in relazione alla Regolarità Tecnica

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

(Dr.ssa Antonia Criaco)

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Dott.ssa Matilde MULE'

Dott. Augusto POLITO

Il Segretario Generale

dott.ssa Antonia Criaco

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione viene affissa, in data odierna, all'Albo Pretorio on-line e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Il Segretario Generale
dott.ssa Antonia Criaco

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione in data è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio on-line senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, del d.lgs. n. 267/2000.

Il Segretario Generale
dott.ssa Antonia Criaco